



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT OPERATION PADA PT TELKOM AKSES MATARAM

Muhammad Fathurrahman¹, santi nururly², mukmin suryatni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

Email: xxx@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Work Discipline, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance</i></p> <p>Kata Kunci: <i>Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</i></p> <p>How to cite: <i>Fathurrahman, Muhammad., Nururly, Santi., Suryatni, Mukmin. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada PT Telkom Akses Mataram. (2023). JMM UNRAM, 12(2), 186-199</i></p> <p>DOI: <i>10.29303/jmm.v12i2.778</i></p> <p>Dikumpulkan : 23 Mei 2023 Direvisi : 24 Mei 2023 Dipublikasi : 26 Mei 2023</p>	<p>The aim of this research was to determine the effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Environment on the Performance of Unit Operations Employees at PT. Telkom Access Mataram. The type of research applied is associative research. The technical analysis uses Multiple Linear Regression. The method used is the census method in which the respondents are employees of the operation unit of PT. Telkom Access Mataram with a total of 34 people. From this study, the results of the analysis stated that: 1. Work discipline has a positive and significant influence on the performance of employees at the operation unit of PT. Telkom Access Mataram. 2. Organizational commitment has a positive but not significant effect on the performance of employees at the operation unit of PT. Telkom Access Mataram. 3. The work environment has a positive and significant influence on the performance of employees at the operation unit of PT. Telkom Access Mataram.</p> <p>Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada PT. Telkom Akses Mataram. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif. Adapun teknis analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda. Untuk metode yang dipakai ialah metode sensus yang mana respondennya adalah karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram sejumlah 34 orang. Dari penelitian ini didapatkan hasil analisis yang menyatakan bahwa: 1. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram. 2. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram. 3. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram.</p> <p>Copyright © 2023. Muhammad Fathurrahman, Santi Nururly, Mukmin Suryatni. All rights reserved.</p>

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi pada masa sekarang ini, setiap perusahaan diharuskan mempunyai manajemen yang baik supaya siap serta sanggup bersaing dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan juga diharuskan menggunakan sumber daya yang ada secara maksimal supaya bisa bertahan dalam persaingan global. Walaupun dalam suatu perusahaan ada bermacam sumber daya, akan tetapi yang menjadi keunggulan kompetitif sebuah perusahaan satu diantaranya ialah sumber daya manusia (SDM). Pada setiap SDM memiliki kemampuan yang sudah seharusnya bisa dikelola sebaik-baiknya agar dapat membagikan output yang maksimal. Oleh sebab itu suatu perusahaan wajib baginya untuk memikirkan tata cara atau metode yang bisa dicoba perusahaan sehingga karyawan yang dimiliki mempunyai kinerja yang tinggi sehingga bisa menjadikan suatu perusahaan mengalami kemajuan.

Baik tidaknya kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan dapat diperhatikan dari kinerja setiap karyawannya, jika kinerja karyawannya baik maka kinerja perusahaan tersebut juga akan membaik. Kinerja karyawan merupakan satu diantara faktor yang menentukan keberhasilan sebuah entitas oleh karena itu kinerja karyawan dianggap penting. Kinerja merupakan arti dari kata "*performance*", yang maknanya hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara menyeluruh yang mana hasil kerja itu harus ada bukti konkrit dan terukur (Pangaila et al., 2022). Hasibuan (2011) menuturkan bahwasanya kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang ditujukan pada tiap-tiap pegawai yang didasarkan pada pengalaman, keterampilan, dan kedisiplinan. Meningkatnya kinerja perorangan, maka hal tersebut memungkinkan juga akan meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan dikarenakan kedua hal tersebut mempunyai hubungan yang erat.

Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan. Handoko (2011) mengatakan bahwa disiplin ialah suatu aktivitas manajemen guna melaksanakan standar-standar organisasional. Arti disiplin ialah sebuah aktivitas yang dijalankan dengan maksud membuat para karyawan supaya mematuhi segala hal di dalam standar dan peraturan yang ada sehingga pelanggaran-pelanggaran bisa dihindari. Tujuan utamanya ialah merealisasikan sikap disiplin pada para karyawan. Tingginya sikap disiplin menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan akan tugas yang dibebankan padanya. Sehingga demikian, karyawan yang disiplin akan bisa memberikan pengaruh pada kinerja suatu perusahaan. Sebagaimana penelitian terdahulu oleh (Makkira et al., 2016) yang diperoleh hasil bahwasanya secara simultan terdapat pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hal yang serupa juga dinyatakan oleh penelitian terdahulu (Jamil, 2019) yang menuturkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.

Faktor kedua ialah komitmen organisasi. Robbins dan Timothy (2008) menuturkan bahwasanya komitmen adalah sebuah kondisi yang mana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan kehendaknya guna mengukuhkan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi bermakna penerimaan yang kuat dalam diri seseorang terhadap nilai serta tujuan-tujuan perusahaan, sehingga seseorang itu akan berkarya dan mempunyai kehendak yang kokoh untuk terus berada di suatu perusahaan tersebut (Sari, 2015). Adapun penelitian yang ada kaitannya dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dikerjakan oleh (Minggu et al., 2019) yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi

secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian oleh (Ahmadi dan Hardiyanto, 2021) juga menunjukkan hasil bahwa secara simultan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif serta signifikan.

Faktor selanjutnya ialah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana terdapat fasilitas penunjang di dalamnya guna menggapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong setiap karyawan untuk maksimal dalam bekerja. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang memberikan dukungan dapat mempengaruhi kerja ke arah yang tidak baik. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh (Jamil, 2019) yang hasilnya menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan.

Anak perusahaan PT. Telkom Indonesia yang bergerak di bidang pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan salah satunya adalah PT. Telkom Akses (PTTA). PT. Telkom Akses (PTTA) berdiri pada 12 Desember 2021. Saham PT. Telkom Akses (PTTA) secara penuh adalah milik PT. Telkom Indonesia, Tbk. PTTA berdiri sebagai bentuk komitmen Telkom untuk selalu melaksanakan perkembangan pada jaringan *broadband* guna menyediakan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom melakukan upaya dengan menyediakan koneksi internet yang memiliki kualitas dan terjangkau guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat bersaing dalam skala global. Sekarang ini Telkom sedang melakukan pembangunan jaringan *backbone* dengan basis Serat Optik dan *Internet Protocol (IP)* dengan menggelar 30 *node terra router* dan kabel Serat Optik sekitar 75.000 Km.

PT. Telkom Akses Mataram sendiri terdapat divisi-divisi guna pembagian pengerjaan tugas sebuah perusahaan. Di dalam penelitian ini peneliti meneliti divisi *unit operation* yang dimana divisi tersebut bergerak pada bidang memberikan layanan berupa perbaikan kepada pelanggan yang mengalami gangguan dalam internetnya. Divisi ini karyawannya merupakan karyawan tetap yang dimana melakukan kontrak kerja sebelumnya dan biasanya akan ada kontrak kerja selanjutnya ketika masa kontrak selesai. Divisi ini peneliti memilihnya dikarenakan merupakan pegawai tetap (bukan mitra kerja), kemudian jumlah karyawan yang mencukupi standar sampel penelitian dan faktor lainnya.

Berdasarkan data kinerja karyawan unit operation PT Telkom Akses Mataram periode bulan Maret sampai Agustus tahun 2022, tingkat kinerja kerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram meningkat, akan tetapi itu belumlah mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa perlunya melihat hal-hal lainnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk pencapaian kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan, komitmen dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan data tingkat absensi karyawan unit operation PT Telkom Akses Mataram periode bulan Maret sampai Agustus tahun 2022, diketahui bahwa tingkat keterlambatan hari kerja karyawan unit operation PT. Telkom Akses Mataram mengalami penurunan. Hal tersebut terlihat dari jumlah keterlambatan kerja seluruh karyawan dari bulan Maret yang persentasenya 32% menjadi 23% di bulan Agustusnya. Ini menunjukkan adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan pada pegawainya yang kemudian diharapkan dapat mempengaruhi keadaan kinerja karyawan lebih baik dari sebelumnya.

Komitmen organisasi adalah keinginan pegawai untuk menetap di tempat ia bekerja. Fenomena dari komitmen ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan

dengan Pak Febri selaku manajer *shared service* tingkat *turnover* karyawan tergolong normal, karena dari presentasi tingkat *turnover* karyawan kurang dari 10% (disebutkan per tahunnya sekitar 3 orang karyawan yang berhenti atau diberhentikan dari 34 orang karyawan), yang dimana hal tersebut menunjukkan cukup baiknya komitmen yang ada. Sebagaimana sebuah pendapat yang menyatakan bahwa *turnover* karyawan dianggap normal berada pada kisaran 5% - 10% pertahun, jika diatas 10% tiap tahunnya maka tergolong tinggi (Gillis, 1994: dalam Antari, 2019).

Fenomena dari lingkungan kerja PT. Telkom Akses Mataram divisi unit operation ini merujuk pada indikator yang disebutkan dalam penelitian Burhannudin (2019) yakni kerjasama antar kelompok, perhatian dan dukungan pimpinan, dan kelancaran komunikasi. Berdasarkan yang ditemukan peneliti di lapangan, yang disebutkan sebelumnya ditemukan, mulai dari adanya dukungan pemimpin di lapangan yang mengawasi, mengkomunikasikan kendala atau hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan kerjasama antarkaryawan juga terlihat ada, hal ini berdasarkan setiap pelanggan yang memiliki kendala untuk internetnya maka minimal akan dikirim ke lokasi beberapa karyawan dan untuk penyelesaian gangguan harus adanya kerjasama, hingga hal ini menjadi indikasi bahwa fenomena tersebut sebab adanya upaya peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian sebelumnya dimana adanya indikasi pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga fenomena ini menarik minat peneliti untuk melaksanakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Mataram Divisi Unit Operation".

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Rivai (2011) didefinisikan sebagai sebuah alat yang dimanfaatkan para manajer dalam melakukan komunikasi dengan karyawan supaya tergerak untuk memperbaiki perilaku dan sebagai bentuk usaha dalam menumbuhkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar patuh pada peraturan perusahaan. Bejo Siswanto dalam (Nurjaya, 2021) menyebutkan indikator dalam disiplin kerja antara lain:

1. Tingkat kewaspadaan karyawan
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Etika kerja
4. Kepatuhan pada standar kerja
5. Frekuensi kehadiran

2.2. Komitmen Organisasi

Robbins dan Timothy (2008) menuturkan bahwaanya komitmen merupakan sebuah kondisi yang mana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu beserta tujuan-tujuan dan kemauannya untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2008) ada tiga indikator dalam mengukur komitmen organisasi, diantaranya:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) didefinisikan sebagai sebuah tempat bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas-fasilitas penunjang guna menggapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan. Menurut Burhannudin (2019), indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Kelancaran komunikasi
2. Perhatian dan dukungan pimpinan
3. Kerjasama antar kelompok

2.4. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) ialah pencapaian hasil kerja karyawan dari menjalankan tugasnya baik diukur dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya:

1. Kuantitas kerja
2. Tanggung jawab
3. Kualitas kerja
4. Pelaksanaan tugas

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian bertempat di PT. Telkom Akses Mataram, tepatnya di Jl. Langko No. 23, Taman Sari, Kec. Ampenan, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini dimulai sejak bulan September 2022 sampai Februari 2023.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini ialah semua karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram yaitu sejumlah 34 orang. Proses pengumpulan data menggunakan metode sensus. Sugiyono (2015) menyatakan sensus dimana sampel merupakan seluruh anggota populasi. Dengan demikian sampelnya ialah semua karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan berupa wawancara, dokumentasi, dan angket. Alat pengumpul datanya ialah kuesioner dan handphone. Kuesioner ialah cara mengumpulkan data dengan memberikan kepada responden beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk dijawab. Untuk kuesioner variabel kinerja, maka yang mengisinya adalah manajer *shared service*. Kemudian untuk kuesioner variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja, maka yang mengisinya adalah karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram. Handphone digunakan sebagai alat bantu dalam melakukan wawancara maupun pengambilan dokumentasi.

3.4. Variabel dan Indikator Penelitian

Dalam penelitian ini variabelnya terdiri atas variabel bebas yakni Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Serta variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan tugas Tanggung jawab
2	Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran Tingkat kewaspadaan Ketaatan pada standar kerja Ketaatan pada peraturan kerja Etika Kerja
3	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif Komitmen berkelanjutan Komitmen normatif
4	Lingkungan Kerja	Perhatian dan dukungan pimpinan Kerjasama antar kelompok Kelancaran komunikasi

3.5. Prosedur Analisis Data

Prosedur analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan analisis regresi berganda), uji F (kelayakan model), uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 21 Tahun	0	0,0
21-30 Tahun	24	70,5
31-40 Tahun	7	20,5
41-50 Tahun	3	9,0
> 50 Tahun	0	0.0
Total	34	100,0

Dari Tabel 2 terlihat bahwa identitas responden terbanyak yaitu pada usia 21-30 tahun yang berjumlah 24 orang (70,5%). Hal itu menunjukkan bahwa karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram didominasi oleh karyawan dengan usia 21-30 tahun.

4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	34	100.0
Perempuan	0	0.0%
Jumlah	34	100,0

Dari Tabel 3 terlihat bahwa responden hanyalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 34 orang (100%). Hal tersebut dikarenakan karyawan jenis pekerjaan dari *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram memang diperuntukkan kepada karyawan laki-laki.

4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMP/Sederajat	0	0,0
SMA/Sederajat	24	100,0
Jumlah	24	100,0

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa identitas responden dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat adalah yang terbanyak, yakni sebanyak 24 orang dengan persentase 70.5%.

4.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	12,0
1-3 Tahun	10	29,0
> 3 Tahun	20	59,0
Total	34	100,0

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa identitas responden dengan lama bekerja di PT. Telkom Akses selama > 3 tahun adalah yang terbanyak yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 59,0%.

4.5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, pada variabel (Y) kinerja karyawan memperoleh nilai $r_{hitung} > 3,0$ sehingga 12 item pernyataan tentang kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid. Pada variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai $r_{hitung} > 3,0$ sehingga 15 item pernyataan tentang disiplin kerja tersebut dinyatakan valid. Pada variabel komitmen organisasi (X2) memperoleh nilai $r_{hitung} > 3,0$ sehingga 9 item pernyataan tentang komitmen organisasi tersebut dinyatakan valid. Pada variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai $r_{hitung} > 3,0$ sehingga 9 item pernyataan tentang lingkungan kerja tersebut dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Riliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Standard Cronbach's Alpha (a)	Kriteria
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.663	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X1)	0.704	0,6	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X2)	0.738	0,6	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X3)	0.656	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai alpa cronbanch > 0,60 (standar nilai alpa cronbanch). Oleh sebab itu, variabel-variabel tersebut disimpulkan telah reliabel dan semua data dalam penelitian ini bisa menjadi instrumen penelitian.

4.6. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila *Asymp.Sig. (2 tailed)* > 0.05 maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0E-7
	Std. Deviation		2.36706
			370
Most Extreme Differences	Absolute		.124
	Positive		.090
	Negative		-.124
Kolmogorov-Smirnov Z			.724
Asymp. Sig. (2-tailed)			.671

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Diperoleh nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.671. Nilai tersebut melebihi 0.05, maka disimpulkan bahwasanya ketiga variabel penelitian tersebut data-datanya telah terdistribusi secara normal.

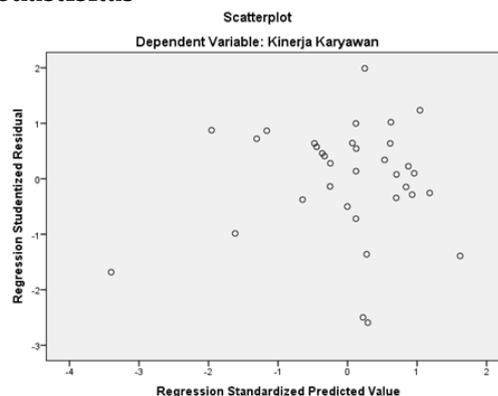
4.7. Hasil Uji Multikoleniaritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0.743	1.346	Non multicollinearity
Komitmen Organisasi	0.449	2.228	Non multicollinearity
Lingkungan Kerja	0.402	2.487	Non multicollinearity

Berdasarkan uji multikoleniaritas terdapat kolerasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikoleniaritas.

4.8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 yang menampilkan grafik *scatterplot* memberikan makna bahwa pola penyebaran datanya tidak jelas. Hal itu menunjukkan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dengan demikian model persamaan regresi bisa digunakan untuk melakukan prediksi pada kinerja karyawan dengan didasarkan pada

variabel yang berpengaruh yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

4.9. Analisis Linier Berganda

Dari Tabel 9 didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 11.602 + 0.228 X_1 + 0.147 X_2 + 0.551 X_3 + e$. Dimana Konstanta = 11,602, Disiplin kerja = 0,228, Komitmen organisasi = 0,147, Lingkungan kerja = 0,551.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.602	5.394		2.151	.040
Disiplin Kerja	.228	.086	.302	2.639	.013
Komitmen Organisasi	.147	.154	.141	.953	.348
Lingkungan Kerja	.551	.160	.535	3.439	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4.10. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji t

No	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Disiplin Kerja	2.639	2.042	0.013	Signifikan
2	Komitmen Organisasi	0.953	2.042	0.348	Tidak Signifikan
3	Lingkungan Kerja	3.439	2.042	0.002	Signifikan

Dari Tabel 10 terlihat bahwa pada variabel disiplin kerja didapatkan nilai t_{hitung} 2.639 dengan taraf signifikansi 0.013. Nilai taraf signifikansi $0.013 < 0.05$ serta nilai $t_{hitung} = 2.639 > t_{tabel} = 2.042$, jadi keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menandakan bahwasanya jenis korelasi antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja adalah searah. Jadi dapat diasumsikan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram secara signifikan.

Untuk variabel komitmen organisasi didapatkan nilai t_{hitung} 0.953 dengan taraf signifikansi 0.348. Nilai taraf signifikansi $0.348 > 0.05$ serta nilai $t_{hitung} = 0.953 < t_{tabel} = 2.042$, maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t positif menandakan bahwa jenis korelasi antara kinerja karyawan dengan komitmen organisasi adalah searah. Jadi dapat diasumsikan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram akan tetapi tidak signifikan.

Adapun pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai t_{hitung} 3.439 dan nilai sig. 0.002. Sebab nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ serta nilai $t_{hitung} = 3.439 > t_{tabel} = 2.042$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa jenis hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah searah. Jadi dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram.

4.11. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.678	2.483

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel 11 diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,707 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 70,7%. Hasil tersebut berarti kemampuan variabel bebas yakni Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen karena nilainya yang lebih dari 50% yaitu 70,7%. Kemudian sisa nilai R yaitu sebesar 0,293 (29,3%) adalah pengaruh dari variabel selain yang dikaji dalam dalam penelitian ini.

4.12. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		df	F hitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	3	24.187	2,92	.000 ^b
	Residual	30			
	Total	33			

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai $F_{hitung} = 24.187 > F_{tabel} = 2,92$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ (taraf standar signifikansi). Jadi keputusannya adalah H_0 diterima, artinya penelitian yang memiliki tujuan untuk melihat disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram dapat dikatakan layak dan dari hasilnya menyatakan bahwa model regresi yang dipakai bisa memenuhi asumsi kelayakan suatu model penelitian berdasarkan data penelitian yang dianalisis.

4.13. Pembahasan

4.13.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui pada variabel disiplin kerja didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0.228, nilai signifikansi sebesar $0.013 < 0.05$, dan nilai $t_{hitung} = 2.639 > t_{tabel} = 2.042$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif serta signifikan. Dengan demikian dapat dipahami bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram dan juga signifikan. Jawaban responden juga turut memperkuat hasil penelitian ini yang mana pertanyaan yang ada kaitannya dengan disiplin kerja direspon positif sehingga tergolong dalam kategori sangat tinggi artinya sikap disiplin kerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram sangat tinggi. Indikator pernyataan yang memiliki nilai terendah terdapat pada indikator pernyataan tingkat kewaspadaan karyawan dengan nilai rata-rata 4,19 dengan kategori tinggi. Sedangkan indikator pernyataan dengan nilai tertinggi adalah kehadiran kerja setiap hari dengan rata-rata nilainya 4,54 dan termasuk kategori sangat tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi tersebut terdapat persamaan hubungan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) kedisiplinan merupakan sikap sadar dan bersedia dalam diri individu untuk

patuh pada peraturan serta norma-norma yang ditetapkan perusahaan, sehingga hal ini juga termasuk dalam hal kehadiran karyawan.

4.13.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis regresi linier berganda, untuk variabel komitmen organisasi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.147, signifikansi sebesar $0.348 > 0.05$, dan nilai $t_{hitung} = 0.953 < t_{tabel} = 2.042$. Maka dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima dan H_a ditolak, komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan akan tetapi tidak signifikan. Dengan demikian menandakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram namun tidak signifikan. Hasil penelitian dari peneliti tidak selaras dengan penelitian Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong dan Farlane S. Rumokoy (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang juga tidak selaras dengan hasil penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Makkira, Dr. Gunawan dan Dr. Abdul Razak Munir (2016) yang mana menuturkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan. Akan tetapi dilain sisi terdapat penelitian yang selaras dengan hasil penelitian ini diantaranya penelitian oleh Diana dan Yayan Anggreani (2020) yang menuturkan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram akan tetapi tidak signifikan. Penelitian lain yang juga selaras ialah dari Joko Sutopo (2018) yang menuturkan bahwa antara kinerja karyawan dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan.

4.13.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja, didapatkan koefisien regresi sebesar 0.551, signifikansi $0.002 < 0.05$, serta nilai $t_{hitung} = 3.439 > t_{tabel} = 2.042$. Maka dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima, lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara positif serta signifikan. Jadi dapat dipahami bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram secara positif dan juga signifikan. Hasil penelitian dari peneliti selaras dengan penelitian Yolanda Andi et al., (2022) dalam penelitiannya menuturkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Jadi semakin lingkungan kerja menuju ke arah yang baik, kinerja juga akan semakin baik. Penelitian lain yang selaras adalah dari Natalia Pangaila, Olivia Nelwan dan Victor Lengkong (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa antara kinerja dengan lingkungan kerja ada hubungan positif dan signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong dan Farlane S. Rumokoy (2019) juga sejalan dengan penelitian penulis yang mendapatkan hasil bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh serta uraian pembahasan disimpulkan bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram. Maka hipotesis dalam penelitian ini yang pertama telah terbukti dan bisa diterima. Komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram secara positif namun tidak signifikan. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis kedua ditolak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan *unit operation* PT. Telkom Akses Mataram dan signifikan. Jadi hipotesis dalam penelitian ini yang ketiga dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

5.2. Impilkasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Unit Operation* PT. Telkom Akses Mataram, berikut impilkasi hasil penelitian yang ditemukan:

1. Kinerja karyawan dalam penelitian ini memperoleh hasil jawaban tertinggi yaitu pada indikator kualitas dengan nilai sebesar 4,49 dengan kategori yang sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan terutama pada indikator dengan jawaban terendah, dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja..
2. Disiplin kerja merupakan suatu tanggapan atau persepsi karyawan atas sikap dan kesediaannya untuk melaksanakan standar peraturan dan norma yang berlaku di PT. Telkom Akses Mataram. Dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu akan sangat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang telah direncanakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan rata-rata indikator tertinggi yaitu kehadiran kerja dengan nilai 4,54 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi bahwa karyawan harus tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan di dalam kehadirannya bekerja sehingga kedepannya mampu meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Komitmen organisasi adalah tanggapan atau persepsi dari sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu akan sangat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang telah direncanakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan rata-rata indikator tertinggi yaitu komitmen afektif dengan nilai 4,53 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar karyawan tetap mempertahankan komitmen yang sudah ada, sehingga kinerja perusahaan mampu meningkat. Meskipun hasil komitmen organisasi rata-tara sangat tinggi, namun hasil olahan data menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan, hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya variabel-variabel lain yang ada di perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari komitmen organisasi.
4. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kelangsungan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik tentu akan sangat mempengaruhi perusahaan dalam

meningkatkan kinerja yang telah direncanakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan rata-rata indikator tertinggi yaitu kerjasama antar kelompok dengan nilai 4,243 dengan kategori sangat baik. Hal ini mengandung implikasi agar karyawan mempertahankan keadaan kerjasama antar rekan/kelompoknya, sehingga kinerja karyawan perusahaan mampu untuk terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Hardiyanto. (2021). Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.259>
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 195. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Diana, A. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 01(02).
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalial Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jamil, M. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 26(1), 38. <https://doi.org/10.35134/jmi.v26i1.20>
- Makkira, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management STIE Amkop Makassar*, 1(1), 211-227. Diambil dari <https://journal.stieamkop.ac.id>
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(2), 1073.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 65-66. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pangaila, N., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian daerah prov.sulut *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Ha. Jurnal EMBA*, 10(2), 965.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen. P dan Timothy A. Judge. (2008). *Organizational Behaviour*. USA: Paerson Internasional Edition, Prentice-Hall.
- Sari, W. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.
Jurnal Manajemen UDINUS, 3.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutopo, J. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Advance*, 05(01).